Nombre:ALBY GERMAN JIMENEZ

Apellido:JIMENEZ FERNANDEZ

Universidad OYM

MATERIA: LIDERAZGO Y TECNICA DE SUPER VISION

MAESTRO: FRANKLIN ONESIMO TAVAREZ

MATRICULA:20-EMRN-7-026

INTRODUCCION

En el vertiginoso panorama empresarial y tecnológico de hoy, la capacidad de liderazgo y supervisión se ha convertido en un factor crítico para el éxito organizacional. Este libro nace de la convicción de que el liderazgo efectivo y las habilidades de supervisión son destrezas cultivables, fundamentales para el crecimiento sostenible de cualquier empresa o equipo.

En estas páginas, exploraremos no solo las teorías tradicionales de liderazgo, sino también las técnicas modernas de supervisión que se adaptan a un entorno empresarial en constante evolución. Desde la gestión de equipos remotos hasta la aplicación de tecnologías emergentes, abordaremos cómo los líderes pueden aprovechar las herramientas disponibles para inspirar, guiar y optimizar el rendimiento de sus colaboradores.

A medida que nos sumergimos en los principios fundamentales del liderazgo y las estrategias avanzadas de supervisión, este libro busca proporcionar no solo conocimientos teóricos, sino también orientación práctica que permita a los líderes enfrentar los desafíos del siglo XXI. Preparémonos para explorar un viaje transformador hacia el liderazgo efectivo y las técnicas de supervisión que impulsarán el éxito en el fascinante cruce entre el talento humano y las innovaciones tecnológicas.

Contenido

LIDER

Un líder es una persona que dirige a un grupo, desde un equipo hasta la población

de un territorio, y que tiene la capacidad de influenciar, estimular e incentivar a los integrantes para dar lo mejor de cada uno, con el propósito de alcanzar los objetivos comunes.

El líder dirige y exige al grupo desde un lugar de igualdad, de acompañamiento y de colaboración.

Por ejemplo: El líder de un equipo deportivo fomenta el compañerismo y el respeto entre sus integrantes, a través de la palabra y las actitudes. Como consecuencia, el equipo trabaja motivado, unido y se vuelve más fuerte en los torneos y competencias a lo largo del tiempo. Y con cada victoria, es decir, con cada meta alcanzada, el autoestima y la fraternidad del grupo se fortalecen aún más.

La palabra líder proviene del inglés leader que significa “persona que dirige o comanda un grupo” y hace referencia a una dirección de tipo horizontal, es decir, que no enfatiza la jerarquía por sobre la capacidad de cada integrante del equipo.

2, JEFE

En los equipos profesionales habituales en ámbitos económicos y organizacionales, la figura del jefe existe por autoridad formal.

Del mismo modo ocurre en otras realidades, como la militar, la eclesiástica o la política por ejemplo, donde aparecen otras figuras o rangos similares. Es decir, en casi todo tipo de organización es necesaria una figura jerárquicamente superior.

Es decir, toda empresa cuenta con un organigrama de trabajadores, que clarifica y delimita las tareas y responsabilidades de cada empleado. Dicha clasificación formal sitúa a los jefes como cabezas de equipo responsables de una serie de tareas y logros.

El jefe a menudo cuenta con un puesto de responsabilidad que va más allá de la propia actividad que realiza la compañía en que se encuentra. Debe responder ante necesidades administrativas, productivas, estratégicas o de creación de equipos de trabajo.

3, SUPERVISOR

Dentro del ámbito organizacional, un supervisor es una persona que ejerce la inspección superior de trabajos realizados por otros.

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como principal objetivo la eficiente y eficaz utilización de los factores productivos que el supervisor tiene a su cargo, tales como materiales, insumos, maquinarias y, por supuesto, trabajadores.

Desde la óptica específicamente laboral, un supervisor dirige y evalúa el trabajo de sus subordinados.

4,.MOTIVACION

Generalmente, al hablar de motivación nos referimos a las fuerzas internas o externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta. En términos técnicos, muchos autores la definen como “la raíz dinámica del comportamiento”, lo cual quiere decir que toda forma de conducta nace en algún tipo de motivo.

Dicho en términos más sencillos, la motivación es la energía psíquica que nos empuja a emprender o sostener una acción o una conducta. Su desaparición

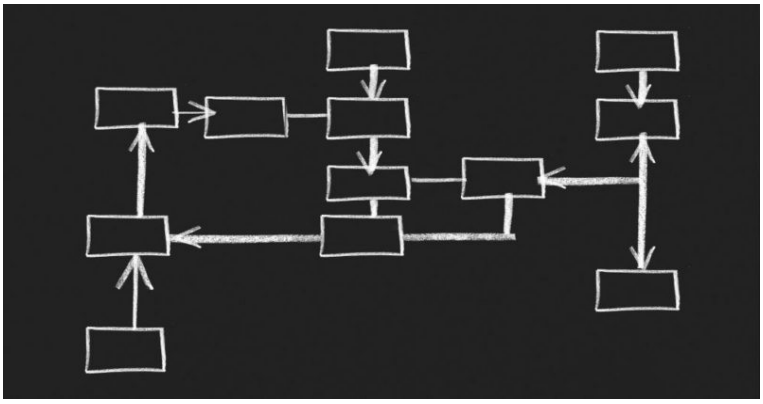
acarrea necesariamente el abandono de lo que se hace. Por eso, es mucho más difícil alcanzar objetivos cuando se carece de motivación.

La motivación la que nos permite crear hábitos, intentar cosas nuevas, sostener el esfuerzo en alguna tarea que consideremos gratificante o productiva, e incluso es necesaria para satisfacer determinadas necesidades fundamentales.

5. ORDEN

Se entiende por orden la acción de posicionar o colocar las cosas en el sitio que le corresponde a cada uno. El orden es la disposición de las cosas de acuerdo con un plan; se contrapone a la casualidad y al caos. La palabra orden posee múltiples usos y significados, por ejemplo, también se le atribuye a la progresión o sucesión de las cosas y la relación que guardan una con otra. Otra acepción del vocablo se utiliza para describir un mandato o norma imperiosa que debe cumplirse obligatoriamente.

6 ORGANIGRAMA



Un organigrama es un esquema o representación gráfica de la estructura de una organización, que refleja los departamentos con su respectivo responsable a cargo y cómo se relaciona cada área entre sí.

Por ejemplo: en el organigrama de una institución educativa, el departamento de la dirección se ubicará en primer lugar. Otros departamentos, como el del equipo docente, mantenimiento o secretaría se ubican debajo del recuadro de la dirección unidos por una flecha, porque esos sectores responden al director.

Además, un organigrama puede reflejar una serie de pasos a seguir entre diferentes sectores durante un proceso de trabajo.

Por ejemplo: una empresa que ofrece servicios de logística recibe las mercancías, las organiza en diferentes depósitos según las categorías de productos, las factura y las despacha. Un organigrama permite que cualquier empleado tenga acceso a la información de la secuencia del proceso de trabajo:

SUPERIVISION

Quien supervisa se encuentra en una situación de superioridad jerárquica, ya que tiene la capacidad o la facultad de determinar si la acción supervisada es correcta o no.Por lo tanto, la supervisión es el acto de vigilar ciertas actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria**.**

3.1. Motivo... definicion de l concepto y tipos de motivos

Causa o razón que mueve para algo.

TIPOS DE MOTIVOS

Motivación intrínseca: Índice del artículo [ocultar] ...

Motivación extrínseca: Es cuando estamos motivados para hacer algo debido a factores externos como recompensas o castigos. ...

Motivación social: ...

Motivación de logro: ...

Motivación de poder: ...

Motivación de afiliación:

3.2. Motivacion y tipos de motivacion

La motivación es un estado de ánimo que hace que la conducta de una persona cambie y se active para conseguir las metas concretas que se haya marcado. Esa energía es la que consigue que una persona realice todas las acciones necesarias para culminar su objetivo de la manera más eficiente posible.

TIPOS

Motivación intrínseca.

Motivación extrínseca.

Motivación positiva.

Motivación negativa.

Motivación personal.

Motivación secundaria.

Motivación centrada en el ego.

Motivación centrada en la tarea.

3.3. Motivacion a los clientes internos, empleados o colaboradores

el cliente interno es estimulado por un ambiente de trabajo acogedor y cómodo. Es decir, valora trabajar en una compañía que se preocupe por su salud física y mental**.**

Empleados

La motivación de empleados se define como el entusiasmo, el nivel de energía, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta diariamente a la organización.

La motivación se deriva de la palabra latina «movere», que significa literalmente movimiento.

Todas las definiciones que se leen en los libros o en el diccionario se relacionan con el hecho de que la motivación es el comportamiento y uno necesita canalizar este comportamiento para lograr las metas y los resultados deseados.

...3.3.1. incentivos economicos como motivacion

Los incentivos económicos para empleados pueden ser muy efectivos para motivar y fomentar la productividad en el trabajo, pues premian a los miembros del equipo que van más allá de sus tareas normales, contribuyendo al desarrollo de la empresa.

3.3..2,... Viajes o fines de semanas de esparcimeinto como motivacion

Motivación turística es la razón que asiste al turista para efectuar el viaje. El turismo, siempre desde el punto de vista del viajero, se nos aparece como la suma de "conductas" particulares en un gran conjunto, que se interfiere y se influyen hasta formar una "conducta general" universal.

3.3.3. Ascenos por reclutamiento interno ante vacantes como motivacion

El reclutamiento interno puede ser una buena opción para ocupar los cargos de forma rápida. Al contar con el candidato ideal dentro de la empresa, resulta más rápido contratar a un profesional, ya que se ahorran los tiempos y costos que requiere un proceso de contratación externo.

3.3.4 medallas, placas, trofeos, diplomas y otros como motivacion

El reconocimiento a los colaboradores tiene múltiples beneficios para las compañías: Aumento en la productividad, una mejor relación entre colegas, mayor posibilidad de retención del talento, clientes satisfechos y menos accidentes en el trabajo. Estas cinco razones son suficientes para convertir en hábito el acto de felicitar a nuestros colaboradores por su buen desempeño.

La consultora Gallup nos da algunas ideas sobre cómo aplaudir los logros de los trabajadores a través de reconocimientos formales e informales:

Reconocimiento informal: Casi no hay planificación, pero logra fortalecer el comportamiento positivo de los colaboradores con una baja inversión. En esta manera de motivación se encuentran los correos electrónicos, las tarjetas de agradecimiento, las felicitaciones públicas inesperadas e incluso, algo tan simple como una palmada en la espalda.

Los detalles importan: También cuentan como reconocimiento informal los detalles para en el escritorio o cualquier otro regalo que demuestre el agradecimiento por un buen desempeño.

Reconocimiento formal: Es imprescindible para mejorar y mantener el trabajo del personal. Aquí es cuando se felicita a un colaborador por sus años en la empresa, se celebra el alcance de objetivos o los términos de campañas, se reconoce a un equipo en particular por una labor extraordinaria o se busca afianzar alguna conducta.

La búsqueda del premio. El reconocimiento formal consiste en premios pensados con antelación, por lo que los colaboradores hacen todo lo posible para poder obtenerlos. Pueden ser bonos especiales, aumentos de sueldo, ascensos o regalos que evidencien su buena labor en la empresa como diplomas, placas o relojes con el emblema de la compañía.

3.4. Motivacion a los clientes externos, citar definicion y tipos.

Existen varios tipos de motivación, dependiendo del tipo de cliente. Por ejemplo, algunos de ellos están motivados por el deseo de ahorrar dinero o de obtener un producto duradero. Otros compran porque temen perder algo (incluso por miedo a perder el tiempo) y quieren tranquilidad

Deseo de ganar. Para algunos clientes, el deseo de tener algo es lo que los impulsa a realizar una compra. ...

Miedo a la pérdida. ...

Comodidad y conveniencia. ...

Seguridad y protección. ...

Orgullo de propiedad. ...

Satisfacción de la emoción.

3.5. Liderazgo empresarial

El liderazgo empresarial se refiere a la capacidad de una persona para dirigir, guiar e influir en el comportamiento y el trabajo de otros hacia la consecución de las metas de negocio. En otras palabras, el liderazgo es el factor humano que une al equipo y lo motiva hacia unos propósitos

3.5. Liderazgo politico

En todas las épocas ha habido dirigentes públicos. Es una constante histórica y un hecho sociocultural recurrente. Las sociedades humanas requieren dirigentes, en diferentes niveles, que guíen e inspiren las acciones personales. Uno de los propósitos centrales del liderazgo político es contribuir a la cooperación social y a la acción colectiva.

Por ello, cada cultura, desde una mirada particular, ha generado su propia idea de buen gobernante. Así, en el pasado se han forjado diversidad de idealizaciones o imágenes míticas del líder.

Mientras Platón ensalzaba las cualidades intelectuales de los “reyes-filósofos” para gobernar las antiguas ciudades griegas (polis), Maquiavelo elogiaba las múltiples prevenciones del “príncipe nuevo” renacentista.

Por su parte, Hobbes atribuía los poderes religioso y político a un “Dios mortal” (Leviatán) que pudiese aplacar los conflictos civiles de las modernas monarquías absolutas.

Este artículo expone algunas ideas relevantes sobre el liderazgo político que usualmente suelen minusvalorarse e ignorarse.

3.7... Liderazgo religioso

Liderazgo eclesiástico: en la Iglesia es el acto de 'elevar la visión' del liderado o miembro de la iglesia a un concepto 'superior', ampliar el rendimiento del hombre al más 'alto grado', edificar la personalidad del hombre además de sus limitaciones comunes; o sea: el verdadero líder de la iglesia de Dios.

3.8. Liderazgo comunicacional

da comunicación tiene un nivel de contenido y uno de relación, por lo que, más allá de las palabras que utilicemos en un discurso, existe un significado más profundo, que es el que nosotros damos a estas palabras y oraciones, y que no necesariamente será interpretado del modo que queremos por el receptor del mensaje.

Una buena comunicación implica saber escuchar al otro. Si entiendes sus necesidades, entenderás sus intereses y podrás negociar cualquier cosa. Siendo un buen negociador, también serás un gran líder.

No es un secreto para nadie que toda compañía o proyecto que quiera dinamizar sus gestiones y procesos, necesitan de una comunicación con liderazgo.

El liderazgo comunicacional, no es más que comunicar, informar, conversar y escuchar como un líder, todas aquellas aristas dentro de un proyecto o empresa. Esto hace una diferencia contundente en la competencia por la calidad interna de su equipo humano.

Comunicar con liderazgo es contar con una apertura dentro del colectivo humano para alcanzar nuevas metas. Una empresa o proyecto consciente de sus procesos comunicativos internos, como su liderazgo para comunicarlo y ejercerlo, genera un equipo comprometido y empoderado para los retos del día a día.

Más allá de directrices, el líder es un inspirador que fija el rumbo hacía un futuro; motiva la dedicación individual; suscita compromisos en los seguidores; y tiene capacidad organizacional.

El líder es un comunicador innato y práctica, de manera constante, la escucha activa. Siempre sabrá negociar oportunamente las agendas. Debe de contar con la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, para influir en sus emociones, con el fin de realizar guianza efectiva hacia el cumplimiento de un objetivo.

Existen pasos que se deben tomar en cuenta para un buen liderazgo comunicacional, entre ellos:

Recursos Humanos, liderarlos de manera efectiva, incluyendo la inteligencia emocional, la cual ayuda con la mejora continua a lo interno.

UNIODAD NO. 4... IA SUPERVISION

4.1.... DEFINICION DE SUPERVISOR

No será solamente alguien que supervise el trabajo de otros. Un supervisor también es responsable de asesorar, resolver problemas y servir de enlace entre los subordinados y la alta dirección. El candidato ideal será una persona competente que sepa orientar y formar a los empleados.

4,.2 DESCRIPCIPON DEL PUESTO O CARGO DEL SUPERVISOR DENTRO DEL ORGANIGRAMA EMPRESARIAL

El rol del supervisor dentro de las organizaciones, es el de un guía, líder, orientador y conductor que puede, mediante sus ejemplos, llevar al equipo de trabajo a conseguir los objetivos propuestos por la empresa.

El supervisor es el nexo entre los directivos del holding y el personal operativo y, como líder, tiene un papel preponderante para que todo el personal a su cargo pueda desempañarse acorde a las políticas y convenios trazados por la gerencia.

Los objetivos que debe cumplir un Supervisor dentro de una organización, tienen las siguientes aristas:

Mantener la armonía entre todo el personal: ya sean interno entre los empleados,

como en los empleados y los altos mandos jerárquicos.

Conseguir que el personal a su cargo trabaje con la mayor eficacia y eficiencia, logrando maximizar sus desempeños.

Contribuir con los objetivos que se trace en la organización de forma activa.

Existen varios tipos de enfoques de como un supervisor puede encarar su rol:

Encontraremos al autoritario: un supervisor de estas características, no considera la mirada del empleado y siempre actúa de manera intempestiva y estricta. Además, mantiene un trato de indiferencia con sus subalternos.

Casi en el otro polo encontraremos el supervisor despreocupado: en este caso refleja una ausencia de liderazgo y muestra una actitud de indiferencia por las labores que están realizando sus empleados. Esto puede generar que los súbditos tengas la impresión de estar realizando las tareas del mismo supervisor.

Otro de los tipos de supervisores que podemos encontrar en esta lista, es el burocrático: En este caso estamos frente a un conductor que se abstiene solamente a seguir una rutina prestablecida que le permita continuar en su puesto de trabajo. Intenta evadir los conflictos y evitar las responsabilidades. Además, otra de sus características es la falta de compromiso y su dificultad en la toma de decisiones.

Por último, tenemos al líder: en este caso es un fomentador nato por la participación de todos los miembros del equipo y busca mediar en las opiniones de todos. En ningún caso hace referencia a su cargo jerárquico y pide a su equipo que, todos juntos, acuerden para tomar la mejor decisión. Trata a sus súbditos con respeto, buen humor, se interesa por ellos en líneas generales y siempre los trata con justicia.

Las labores que un supervisor debe saber manejar y administrar, son las que están referidas a la mejora del desempeño y de la seguridad de los empleados que tiene a su cargo. Además, debe proporcionar los conocimientos, recursos y brindar la capacitación precisa del uso apropiado de los equipos y herramientas. Los supervisores deben tener la habilidad de crear un clima de trabajo amigable y cuidar la economía de la empresa, dentro de su grupo de trabajo.

Un supervisor que tiene un desempeño correcto con sus empleados, es el que sabe tratar con respeto a las sugerencias que ellos podrían proponer para lograr un aumento de la productividad. El feedback entre supervisor y súbditos es fundamental para generar un círculo de confianza que terminará realimentando de la mejor manera, no sólo al sector, sino que también a la organización.

Para que el supervisor tenga éxito en su rol, debe establecer normas que sean claras, mientras que él debe ser el primero en cumplirlas; ya que los súbditos podrían llegar a perder el respeto si el supervisor no acata sus propios mandatos.

4.5 TIPOS DE SUPERVIORES

La supervisión administrativa, la supervisión educativa y la supervisión de apoyo.

4.5. LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINITRATIVA DE PLANEACION

SUPERVISIÓN: Actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua.

4.6. LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINISTRATIVA DE ORGANIZACION

La organización es una parte fundamental del éxito empresarial, ya que una empresa bien organizada es más eficiente, productiva y rentable. La etapa de organización en el proceso administrativo es clave para lograr una empresa organizada y estructurada. Sin embargo, a menudo se subestima la importancia de esta etapa y se pierde de vista su verdadero valor. En este artículo, te voy a compartir un conjunto de definiciones según autores que te permitirán formar tu propia definición.

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo1. Como elemento de la dirección, la supervisión tiene como objetivos2:

Medir los resultados y comparar contra los objetivos.

Identificar mejoras en los procesos para aumentar la eficiencia y eficacia.

Mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.

Mantener la motivación en el equipo de trabajo.

Desarrollar al personal pro medio de capacitación.

4.7. lA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA QDMINISTRATIVA DE EJECUCION

Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente.

4..8. LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINISTRATIVA DE DIRECCION

La supervisión es el proceso en el cual una persona con capacidad y autoridad, denominada supervisor, dirige y evalúa el trabajo de otras personas, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales. Este proceso incluye actividades como fijación de objetivos, evaluación de resultados, retroalimentación, capacitación y resolución de conflictos.

La supervisión como elemento de la dirección, tiene como objetivos:

Medir los resultados y comparar contra los objetivos.

Identificar mejoras en los procesos para aumentar la eficiencia y eficacia.

Mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.

Mantener la motivación en el equipo de trabajo.

Desarrollar al personal pro medio de capacitación.

De acuerdo con su método de aplicación, la supervisión puede ser:

Individual. Está orientada hacia el enfoque personal, donde supervisor y supervisado puedan detectar mejoras en el desarrollo técnico.

Grupal. Tiene como objetivo que, mediante un grupo reducido de personal, cada participante aprenda sobre la experiencia de los compañeros y evitar así algún problema relacionado con ideas del supervisor.

Directa. Consiste en que los trabajadores aprendan desde la observación, denominada “en vivo” y “sobre el terreno”.

Indirecta. Se emplea cuando los supervisores no observan de primer contacto las acciones y técnicas del personal, por lo que el supervisor deberá recurrir a imaginar la realidad.

Formal. Es cuando un empleado ayuda para que otro empleado mejore su práctica a niveles óptimos, y el supervisado es responsable ante el supervisor.

Informal. No es el más recomendable; sin embargo, es de gran utilidad cuando el personal enfrenta una situación de crisis y necesita apoyo, que sea positivo e inmediato (Cfr. Carpio, 2011).

5.1.-Cuando un colaborador no cumple a tiempo con sus asignaciones, qué haría usted como supervisor y líder?

Saber que le esta pasando por que su desmotivacion, luego de hablar con la persona llegar a un acuerdo para saber que puede hacer para mejorar.

5.2.-El Colaborador que no ha cumplido con sus tareas a tiempo y le damos una oportunidad de cumplirla en un tiempo extra, debe recibir la misma compensación que aquellos que cumplieron sus asignaciones de forma oportuna? Justifique su respuesta

no, por que la eficasia debe de ser premiada mas, la iresponsabilidad nunca debe ser medida igual.

5.3.-Si usted no cumpliera con una asignación puesta sobre sus hombros en su trabajo empresarial y le dan una segunda oportunidad de que la cumpla en tiempo extra, cómo se sentiría?

Mal por que me dieron un tiempo extra cuando puede averlo terminado en el tiempo acordado.

5.4.-Qué mensaje se le manda como líder a los miembros de un equipo que cumplieron con sus asignaciones a tiempo, si a sus compañeros que no lograron la meta, se le permitiera cumplirla en tiempo extra y les pagaran igual.

En una situación en la que algunos miembros del equipo cumplieron con sus asignaciones a tiempo mientras que otros necesitarán tiempo extra, es importante enviar un mensaje que fomente la colaboración, el apoyo mutuo y la comprensión. Aquí tienes un ejemplo de un mensaje que podrías enviar como líder:Considero que

revisar y estudiar a fondo las causas por las cuales un trabajador no cumplió con las tareas asignadas en el tiempo requerido es una práctica fundamental y valiosa en la gestión de recursos humanos. Aquí hay algunas razones adicionales para respaldar esta perspectiva:

Enfoque en Soluciones, no Culpa: En lugar de simplemente castigar o culpar al empleado, este enfoque permite identificar las causas subyacentes del incumplimiento y abordarlas de manera constructiva. El objetivo es encontrar soluciones que beneficien tanto al empleado como a la empresa.

Desarrollo Continuo: Al entender las razones detrás del incumplimiento, se crea una oportunidad para el desarrollo continuo del empleado. Esto podría incluir la provisión de recursos adicionales, la capacitación en áreas específicas o el ajuste de las expectativas para alinearlas mejor con las capacidades y habilidades del empleado.

Cultura de Mejora Continua: Fomentar una cultura en la que se analicen y aborden las causas subyacentes de los problemas contribuye a una mentalidad de mejora continua. Los equipos y los individuos se vuelven más adaptables y receptivos a los cambios, lo que es esencial en un entorno empresarial dinámico.

Fortalecimiento de las Relaciones Laborales: Al abordar las dificultades con empatía y comprensión, se fortalecen las relaciones entre los empleados y los líderes. Los empleados son más propensos a ser leales y comprometidos cuando sienten que la empresa se preocupa por su éxito y está dispuesta a apoyarlos en momentos difíciles.

Prevención de Problemas Futuros: Al identificar y resolver las causas fundamentales del incumplimiento, se pueden prevenir problemas similares en el futuro. Esto contribuye a un ambiente de trabajo más eficiente y evita la repetición de errores.

En resumen, adoptar un enfoque de comprensión y resolución de problemas cuando un empleado no cumple con las tareas asignadas promueve un ambiente de trabajo positivo, centrado en el desarrollo y la mejora continua.

5.5.-Qué opina usted sobre revisar y estudiar a fondo las causas por las

que un trabajador no cumplió las tareas asignadas en su empresa en el tiempo requerido?

Considero que revisar y estudiar a fondo las causas por las que un trabajador no cumplió con las tareas asignadas en el tiempo requerido es una práctica esencial y beneficiosa en el ámbito empresarial. Aquí hay algunas razones clave por las que esta evaluación detallada es valiosa:

Entendimiento Profundo: Al examinar las causas detrás del incumplimiento, se obtiene un entendimiento más profundo de las circunstancias que rodean el rendimiento del empleado. Esto permite a los líderes y gerentes tomar decisiones informadas y diseñar soluciones efectivas.

Enfoque en Soluciones: En lugar de centrarse únicamente en el resultado negativo, el enfoque en las causas permite abordar los problemas subyacentes. Al buscar soluciones en lugar de culpas, se fomenta un ambiente más positivo y constructivo.

Desarrollo del Empleado: Entender por qué un empleado no pudo completar las tareas a tiempo ofrece la oportunidad de proporcionar el apoyo y la capacitación necesarios. Esto contribuye al desarrollo continuo del empleado, mejorando sus habilidades y competencias.

Adaptabilidad Organizacional: El análisis detallado de las causas subyacentes puede revelar áreas en las que la organización puede ajustarse para mejorar la eficiencia y la efectividad. Esto fomenta una cultura organizacional más adaptativa y receptiva al cambio.

Cultura de Aprendizaje: En lugar de ver el incumplimiento como un fracaso, este enfoque promueve una cultura de aprendizaje. Los errores se ven como oportunidades para mejorar y crecer, tanto a nivel individual como organizacional.

Mejora de la Comunicación: La revisión detallada de las causas puede revelar problemas de comunicación que podrían haber contribuido al problema. Corregir estas deficiencias mejora la comunicación interna y evita malentendidos futuros.

En general, el análisis profundo de las causas subyacentes del incumplimiento ayuda a construir un entorno de trabajo más comprensivo, centrado en el desarrollo, la mejora continua y la resolución efectiva de problemas.

5-6.-Defina el concepto ineficiencia aplicado a los alumnos que no subieron las asignaciones de esta materia

La ineficiencia, cuando se aplica a alumnos que no subieron las asignaciones de una materia, se refiere a la falta de eficacia o rendimiento subóptimo en la ejecución de tareas académicas. Es la incapacidad o la dificultad para cumplir con los requisitos o expectativas establecidos en las asignaciones, lo que puede manifestarse de diversas maneras, como retrasos en la entrega, falta de comprensión del contenido o la incapacidad para aplicar los conocimientos de manera adecuada.

La ineficiencia académica puede ser el resultado de diversos factores, como la falta de organización, problemas de gestión del tiempo, dificultades para comprender los conceptos, falta de motivación o la necesidad de apoyo adicional en ciertas áreas. Es importante señalar que la ineficiencia no siempre implica falta de esfuerzo; a veces, puede ser resultado de desafíos individuales o de circunstancias externas.

Cuando se enfrenta con situaciones de ineficiencia académica, es esencial abordarlas de manera comprensiva y colaborativa. Identificar las causas subyacentes y brindar el apoyo necesario puede ayudar a los estudiantes a superar obstáculos y mejorar su rendimiento académico.

5-7--Defina el concepto eficiencia, aplicado a los alumnos que no subieron las asignaciones de esta materia

La ineficiencia, cuando se aplica a alumnos que no subieron las asignaciones de una materia, se refiere a la falta de eficacia o rendimiento subóptimo en la ejecución de tareas académicas. Es la incapacidad o la dificultad para cumplir con los requisitos o expectativas establecidos en las asignaciones, lo que puede manifestarse de diversas maneras, como retrasos en la entrega, falta de comprensión del contenido o la incapacidad para aplicar los conocimientos de manera adecuada.

La ineficiencia académica puede ser el resultado de diversos factores, como la falta de organización, problemas de gestión del tiempo, dificultades para comprender los conceptos, falta de motivación o la necesidad de apoyo adicional en ciertas áreas. Es importante señalar que la ineficiencia no siempre implica falta de esfuerzo; a veces, puede ser resultado de desafíos individuales o de circunstancias externas.

Cuando se enfrenta con situaciones de ineficiencia académica, es esencial abordarlas de manera comprensiva y colaborativa. Identificar las causas subyacentes y brindar el apoyo necesario puede ayudar a los estudiantes a superar obstáculos y mejorar su rendimiento académico

UNIDAD NO.6-Análisis de biografía de los siguientes personajes:

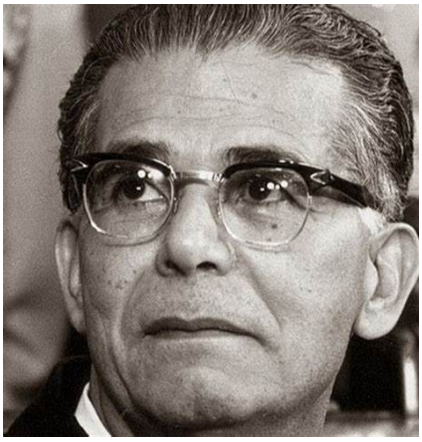
-Adolfo Hitler,

Adolf Hitler fue un político alemán nacido el 20 de abril de 1889 en Braunau am Inn, Austria-Hungría (actual Austria). Fue el líder del Partido Nacionalsocialista Alemán de los Trabajadores (NSDAP), conocido comúnmente como el Partido Nazi. Hitler se convirtió en Canciller de Alemania en 1933 y, posteriormente, en Führer, consolidando su poder y estableciendo un régimen totalitario.

Durante su liderazgo, Hitler impulsó políticas expansionistas y adoptó una ideología basada en la supremacía racial aria, el antisemitismo y el nacionalismo extremo. Su libro "Mein Kampf" (Mi Lucha) delineaba sus ideas y objetivos políticos. Hitler llevó a Alemania a la Segunda Guerra Mundial al invadir Polonia en 1939, desencadenando así el conflicto. Durante la guerra, implementó el Holocausto, un genocidio que resultó en la persecución y exterminio sistemático de millones de personas, especialmente judíos.

La derrota alemana en 1945 llevó al suicidio de Hitler en su búnker en Berlín el 30 de abril de ese año. Su legado es sombrío y está marcado por la responsabilidad de numerosos crímenes de guerra y atrocidades cometidas durante su régimen. La figura de Hitler representa uno de los episodios más oscuros y trágicos de la historia mundial.

juquin balaguer

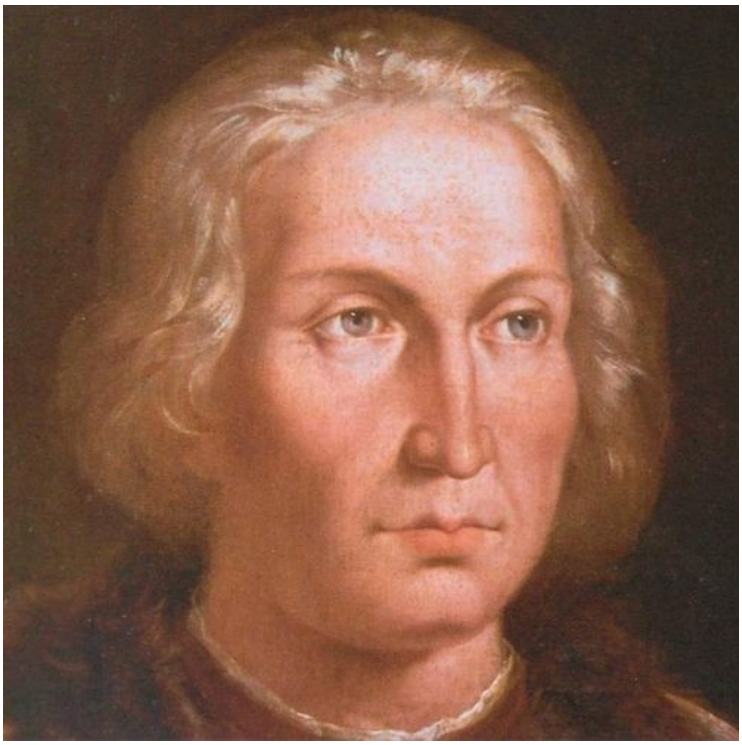


Sí, Joaquín Balaguer fue un líder político dominicano que desempeñó un papel destacado en la historia de la República Dominicana. Nació el 1 de septiembre de 1906 y falleció el 14 de julio de 2002. Balaguer fue abogado, escritor y político, y ocupó diversos cargos importantes en el gobierno dominicano.

Sus contribuciones políticas más notables ocurrieron durante el siglo XX. Balaguer fue presidente de la República Dominicana en tres períodos no consecutivos: 1960-1962, 1966-1978 y 1986-1996. Su liderazgo estuvo marcado por épocas de estabilidad y desarrollo económico, pero también por periodos de represión política y violaciones a los derechos humanos.

Durante su gobierno, implementó diversas políticas económicas y sociales, pero también enfrentó críticas por su estilo autoritario. Su legado es complejo y está sujeto a interpretaciones variadas. Algunos lo ven como un líder que contribuyó al desarrollo del país, mientras que otros critican su manejo de asuntos políticos y sociales. Balaguer fue una figura influyente en la política dominicana del siglo XX y dejó una huella significativa en la historia de la República Dominicana.

Cristóbal Colón



Cristóbal Colón fue un navegante y explorador genovés al servicio de los Reyes Católicos de España durante el siglo XV. Si bien Colón fue un líder en términos de la expedición que encabezó en 1492, en la que navegó hacia el oeste desde España con el objetivo de encontrar una nueva ruta hacia Asia, es importante señalar que su liderazgo estaba más relacionado con la navegación y la exploración que con la dirección de un grupo político o social en el sentido convencional.

Colón presentó su propuesta de llegar a Asia navegando hacia el oeste, una idea que inicialmente fue recibida con escepticismo por los expertos de la época. Sin embargo, su perseverancia y la financiación de Isabel I de Castilla y Fernando II de Aragón le permitieron llevar a cabo la expedición que culminó con el histórico descubrimiento del continente americano el 12 de octubre de 1492, cuando llegó a lo que hoy conocemos como América.

Aunque Colón no desempeñó un papel directo en la administración política o en la formación de colonias en los territorios que exploró, su viaje tuvo un impacto significativo en la historia al abrir el camino para la exploración y colonización europea en América. Sin embargo, también es importante mencionar que su liderazgo ha sido objeto de controversia, y su trato hacia los pueblos indígenas y su gestión de los asentamientos europeos han sido criticados en la historiografía moderna.

-José Francisco Peña Gómez

Sí, José Francisco Peña Gómez fue un líder político dominicano que desempeñó un papel importante en la historia de la República Dominicana. Nació el 6 de marzo de 1937 en Santo Domingo y falleció el 10 de mayo de 1998. Peña Gómez fue una figura destacada en la política dominicana durante la segunda mitad del siglo XX.

Peña Gómez inició su carrera política en la década de 1960 y se convirtió en una figura carismática y respetada en la escena política dominicana. Fue conocido por su participación en la lucha por los derechos civiles y su defensa de los derechos de los dominicanos de ascendencia haitiana.

Se postuló en varias ocasiones para la presidencia de la República Dominicana, aunque no tuvo éxito en sus intentos. Su liderazgo estuvo vinculado principalmente al Partido Revolucionario Dominicano (PRD), donde ocupó cargos importantes y tuvo una influencia significativa.

La figura de José Francisco Peña Gómez es recordada por su dedicación a la democracia, los derechos humanos y la inclusión social. Su legado ha dejado una marca en la historia política de la República Dominicana, y su memoria es aún relevante en el ámbito político del país.**.**

-Pancho Villa.

Sí, Pancho Villa, cuyo nombre real era Doroteo Arango Arámbula, fue un líder revolucionario mexicano que desempeñó un papel crucial durante la Revolución Mexicana (1910-1920). Nació el 5 de junio de 1878, y su vida estuvo marcada por la lucha contra la dictadura de Porfirio Díaz y la posterior lucha por el poder en México.

Pancho Villa, junto con Emiliano Zapata, es una de las figuras más destacadas de la Revolución Mexicana. Comenzó su carrera como bandido y líder de guerrillas en el norte de México, pero se unió al movimiento revolucionario contra Díaz y luego luchó contra varias facciones en la lucha por el control político y social de México.

Villa lideró la División del Norte y se destacó en varias batallas, incluida la famosa

Batalla de Celaya en 1915. Su ejército, conocido como "Dorados" por los sombreros dorados que llevaban, tenía un gran apoyo popular.

Después de la Revolución Mexicana, Villa intentó participar en la política, pero su vida terminó de manera trágica cuando fue asesinado en Parral, Chihuahua, el 20 de julio de 1923.

La figura de Pancho Villa es compleja, y su legado está sujeto a diversas interpretaciones. Algunos lo ven como un héroe revolucionario que luchó por los derechos de los campesinos y contra la opresión, mientras que otros señalan su participación en acciones controvertidas y violentas durante la guerra civil.

-Tokisha

no, toquicha no es una lider.

-Alofoke

Santiago Matías nació el 6 de diciembre de 1981 en el barrio Capotillo, Distrito Nacional, República Dominicana.8 Comenzó a grabar canciones de rap desde muy joven y comenzó su carrera profesional en el año 2000, haciendo giras como corista del rapero dominicano Vakeró. La composición de Prosty, nombre artístico de Santiago Matías, «Me siento solo» fue popularizada posteriormente por Vakeró y fiel seguidor del rapero Lápiz Consciente, que lo ayudó a crecer desde sus inicios.[cita requerida]

Alofoke Media Group

Mientras estaba de gira por muchas provincias del país, Matías vio la falta de cobertura de la música urbana o la música urbana latina en los medios dominicanos y el entusiasmo de la gente donde quiera que actuaran, lo que lo motivó en 2006 a fundar AlofokeMusic, un grupo mediático, dedicado específicamente a cubrir artistas de música Urbana en República Dominicana.9

La compañía comenzó con el sitio web AlofokeMusic, en el que comenzó a subir contenido exclusivo sobre el movimiento del rap underground y las batallas de rap entre artistas. A los pocos meses de su lanzamiento, el sitio web contaba con miles de visitantes diarios, causando que Matías detuviera su carrera como rapero y

dedicara su tiempo a entrevistar y escribir sobre los artistas urbanos. En 2013, comenzó Alofoke Radio Show, un programa de entrevistas de radio que entrevista a celebridades de la música Urbana transmitido en la emisora Power 103.7 FM y luego en KQ 94.5 FM.61011 El mismo año fundó el sello discográfico Fuse Music y firmó al rapero dominicano-estadounidense Mark B.12 En esta firma surgieron colaboraciones con artistas como Bad Bunny y Maluma.13 En el 2021 Alofoke Radio Show pasa a Alofoke FM 99.3.[cita requerida]

En el año 2021 Alofoke Media Group se fortaleció creando una sociedad con el cantante Ozuna tras la compra de la emisora Sonido Suave 99.3 FM, que fue aliada a la música romántica durante casi 34 años y a partir del 4 de octubre del mismo año pasó a llamarse Alofoke FM, ahora con una programación de música urbana tropical.14

UNIDAD NO. 7- Aolicación de test de liderazgo a cada alumno

7.1.-Cuáles son sus fortalezas personales y profesionales?

Trabajo en equipo

reciliencia

inteligencia emocional

7.2.-Cuáles son sus oportunidades personales y profesionales?

Mas crecimiento personal

crecimiento en los profecional

7-3- Cuáles son sus debilidades personales y profesionales?

Falta de comocion

El perfecionismo

7.4.-Cuáles son sus amenazas personales y profesionales?

La falta de dinero

7.5- Elabore su currículum vitae y colóquelo aquí

7-6.-Actualice y cree sus redes sociales y hágales lucir como promotoras de su personal branding

7.7.-Tiene usted un proyecto de vida? de ser positiva su respuesta comparta el enlace de éste en esta carpeta ///Si no lo tiene redáctelo

no

-Es usted un líder, justiifique su respuesta?

no.